

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО (от франц. Le partenariat – партнёр, компаньон), тип (система) общественных отношений, возникающих при решении социальных, в т. ч. трудовых, проблем на основе принципов коллективного взаимодействия. Сущность С. п. исходит из эволюционного типа общественного развития, проявляется в принципе солидарности социальных групп, в социальном и политическом взаимодействии, поиске согласия в ориентации на равноправное сотрудничество, учёте интересов противоположных сторон, компромиссе при разрешении конкретных ситуаций. С. п. предполагает обеспечение баланса интересов различных социальных слоёв и групп.

С. п. является относительно новым для белорусского трудового законодательства методом правового регулирования социально-трудовых отношений. Цель С. п. – регулирование взаимодействия и взаимоотношений наёмных работников, которых, как правило, представляют профессиональные союзы, нанимателей и государственных органов. Впервые легальное понятие С. п. дано в ст. 352 ТК Республики Беларусь 1999, согласно которой «Социальное партнёрство – форма взаимодействия органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов и иных представительных органов работников, уполномоченных в соответствии с актами законодательства представлять их интересы (субъектов С. п.) при разработке и реализации социально-экономической политики государства, основанная на учёте интересов различных слоёв и групп общества в социально-трудовой сфере посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов».

Практика показывает, что противоречия между наёмными работниками и нанимателями чаще всего возникают по поводу оплаты и условий труда, занятости, социальных гарантий и др. В связи с различием и противоположностью интересов между работниками и нанимателями создаются объективные противоречия, которые могут привести к социальным конфликтам.

В Беларуси С. п. осуществляется на основе следующих принципов: равноправия сторон; уважения и учёта интересов сторон и заинтересованности их в участии в договорных отношениях; соблюдения норм законодательства; полномочности и добровольности принятия обязательств; учёта реальных возможностей принятия реальных обязательств; обязательности выполнения договорённостей и ответственности за принятые обязательства; отказа от односторонних действий, нарушающих договорённости; взаимного информирования сторон переговоров об изменении ситуации.

Законодательство закрепило систему С. п. на следующих условиях: а) республиканский уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в социально-трудовой сфере на уровне республики; б) местный уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в социально-трудовой сфере на конкретной территории (регионе); в) отраслевой уровень, устанавливающий основы регулирования отношений в социально-трудовой сфере в отрасли (отраслях); г) уровень организации, устанавливающий конкретные взаимные обязательства в сфере труда между работниками и нанимателем.

С. п. осуществляется в следующих формах: 1) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключение коллективных договоров; 2) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права; 3) участие работников, их представителей в управлении организацией; 4) участие представителей работников и нанимателей в разрешении трудовых споров.

А.А. Войтик